Overview of the Literature on Working Time and the Distribution of Work

Background Document for Lessons Learned
on the Innovative Workplace

Prepared by the
Canadian Labour Market and Productivity Centre
For Evaluation and Data Development Branch
Strategic Policy
Human Resources Development Canada
May, 1997

TABLE OF CONTENTS

1.0 INTRODUCTION 1

1.1 GENERAL 2
1.2 REDUCTIONS IN WORKING TIME AND JOB CREATION 3
1.3 FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS 4

2.0 CONCLUSION 7

BIBLIOGRAPHY 9

A. GENERAL 9
B. WORKING TIME REDUCTION AND JOB CREATION 11
C. FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS (INCLUDES WORK AND FAMILY, TELEWORK, TEMPORARY AND PART-TIME) 14

1.0 INTRODUCTION

One of the primary reasons for examining different work arrangements, especially work time arrangements, is the extent to which jobs at the workplace level can be protected through avoidance of layoffs or, in some cases, new hirings can result. Discussions about the prospect of an economy with less potential to create jobs (the "jobless economy") have prompted groups interested in the consequences of higher unemployment to see changes in work time as a means of helping employment.

The proportion of people working the traditional work week of between 35 to 40 hours has declined from 65 percent in 1976 to 54 percent in 1995. Over the same period, the share of both workers working more than 40 hours per week and less than 35 hours increased. The bifurcation in the distribution of hours of work has raised the concern that work is more unevenly distributed and that new work time arrangements could be achieved to address this.

Innovations in working time appear in several different forms, including reductions in overtime; reductions in daily, weekly or annual hours; as well as more flexibility in the scheduling of standard hours. Changes in working time over the life cycle are also part of this literature and include leave for child care or eldercare; sabbaticals; education or training leave; and early or phased-in retirement. The breadth of the subject and the extent of change in the industrialized world, has generated an extensive literature on working time issues, much of which focuses on identifying the social and economic implications of the observed trends. The literature often refers to examples of workplaces in which changes are occurring but there are very few studies that actually document these changes in a consistent fashion. This is particularly true for Canada where discussion of impacts of working time changes is largely anecdotal.

The question remains however whether further reductions in the length of the work week that are negotiated through collective bargaining will achieve employment gains. If such gains are not readily apparent, then problems arise in encouraging workers to engage in work time reductions for work sharing simply because those who bear the largest costs are the ones least likely to gain. The big gainers would be the unemployed but the costs of achieving work time reductions would be borne by the currently employed.

The first part of this paper provides a brief overview of the relevant literature; the second part provides a selective bibliography on changes in working time and the distribution of work.

1.1 General

Working time and distribution of work issues are addressed in the literature across a number of different fields – human resource and organizational management, industrial relations, economics, political science, sociology and leisure studies.

The literature also has several strands reflecting the different perspectives of the various authors.

For example, a number of authors have speculated on changes in working time in the context of a shift from industrial to a post-industrial knowledge-based economy. Most notable among these recent authors is Charles Handy of the United Kingdom whose seminal work on these issues has influenced the popular writing of American authors like William Bridges (Jobshift) and Jeremy Rifkin (The End of Work). The impact of technology and globalization on the nature of work figures prominently in the workings of Franklin, Beck, Menzies, Aronowitz and DiFazio, all of whom predict significant gains in productivity. These gains have the potential to result in shorter work time. However one feature of the current structural adjustment is the widespread use of downsizing to increase competitiveness and the increased reliance on part-time, temporary and contract workers who are not adequately covered by the current social safety net. Several authors, observing a growing polarization in working time ("too much work for some, and not enough for others") address issues of equity, particularly as they relate to women and youth who are over represented in non-standard and contingent work. In essence this literature raises major concerns about how work and income will be distributed and how revenue will be generated in the emerging knowledge society.

Another important thread running through the literature is the concern about what Juliet Schor refers to as the "work-and-spend cycle" and its relationship - via consumer led demands on resources - to environmental protection and sustainable development. In a similar vein, other authors raise fundamental questions about the deterioration in the quality of life, as more of both men and women's prime years are consumed by paid work, leaving time for little else. Most of these authors advocate a commitment to shorter working time to facilitate a better balance between work and family responsibilities and improve the level of social cohesion in communities.

The literature includes a number of studies which document, at the economy level, changes in working time both historically and across different countries. These studies indicate that historical reductions in working time have leveled out at about 40 hours per week and the trend appears to be reversing as long hours are on the increase. Among the western industrialized countries, Japan leads

the way in the number of hours worked annually followed by the United States and Canada. Workers in European countries, (with the exception of the UK) generally have the shortest working time.

Working time issues have usually had a higher profile during periods of economic down-turns; but sustained levels of high unemployment, together with broader social concerns about work and family balance have meant that these issues continue to receive attention from social and economic analysts despite the recent period of economic growth.

1.2 Reductions in Working Time and Job Creation

Current concerns among unions around working time reductions are attempts to redistribute work in response to increasing concerns about unemployment and income levels.

Most of the recent experience with initiatives to create or preserve jobs through working time reductions has been in the European community, notably in France, Germany, Netherlands , and the Nordic countries. Work-sharing experiments have taken many forms and often involve the state directly in income support and/ or subsidies to businesses.

It is generally conceded that reductions in working time could theoretically preserve if not create employment. Furthermore it is expected that the larger the reduction in working time, the greater their potential impact on unemployment. However, studies of specific programs, particularly in Europe have indicated mixed results. There are many issues of contention which include:

- assessment of the impact of reductions in working time on job creation;
- estimation of productivity gains;
- the ability to find suitably qualified workers to substitute for those who have reduced their working time;
- increased costs to employers with respect to ongoing operations and the fixed costs associated with hiring;
- implications for the state in terms of both revenue and expenditures.

More generally, government work-sharing initiatives have been criticized by some as interfering with labour market adjustment and "postponing the inevitable".

In North America, the governments of Canada, Ontario, and Quebec have all launched major policy reviews within the past five years to consider the potential

of changes in working time to generate or preserve jobs, improve work and family balance, and support the development of a productive and competitive workforce. These policy reviews have produced a wide range of recommendations including capping paid overtime, reducing the standard work week, increasing the duration of maternity, paternity and parental leaves, providing time off for family reasons, providing a legislated entitlement to education leave and encouraging phased-in retirement.

Work-sharing or short time compensation schemes have been less extensive in North America than in Europe. In Canada, there have been a number of mandated working time reductions in the context of recent down-sizing in the public sector (in Ontario, Manitoba and New Brunswick) but they have not been documented in the literature. The Canadian Unemployment Insurance Worksharing Program, which has been operating since 1982, was the subject of a major evaluation in 1993. The evaluation findings suggest that the program met its objectives with respect to preserving jobs during periods of short term adjustment. However, the federal program, like a similar Quebec Government program, has not been heavily utilized.

Early retirement schemes have been used in some European countries as a way of creating employment for younger workers. These efforts have proven to be both costly and largely ineffective in terms of job creation. Partial retirement schemes have also been tried with generally disappointing results. Delsen reports for example that only Sweden has what could be considered a successful program.

Legislation, income support programs, tax measures, collective bargaining, government as employer, and increased public awareness have all been identified as potential levers for change. A review of the literature reveals no consensus with respect to the effectiveness of large scale efforts by government to create jobs through working time reductions. The broad consensus is that voluntary reductions in working time, by agreement between the parties involved, offer the most viable approach to redistributing work and have generally been judged to be more successful. This means that any significant changes in working time will be determined in large part by what happens in the workplace.

1.3 Flexible Work Arrangements

There is a general recognition throughout the literature that workers are facing greater time stress particularly as a result of having to juggle work and family responsibilities. At the same time, companies are finding they are operating in a changed business environment as a result of increasing international competition

and rapid technological change. Discussions of flexible work arrangements therefore occur frequently in the human resource management literature in the context of workers' need for a better balance between work and family responsibilities. The discussions also reflect the broader context of efforts to improve productivity and competitiveness. The increased use of technology in the workplace, have given the potential to extend the hours of operation (to meet customer demand or to maximize the use of expensive capital equipment) and to provide services in entirely different ways that may not rely on a traditional work week. These trends have put pressure on employers to adopt more flexibility in scheduling hours of work. Typically, flexible work arrangements include flexible hours; compressed work weeks; part-time work; job sharing; time off for family reasons; various leaves for the care of dependents and education and training; working from home (telework) and phased-in retirement.

The work and family issue has received a lot of attention in the literature growing out of a general concern with the larger number of women in the labour force compared to 30 years ago and a similar rise in the number of dual earner families. Work and family programs, which are widespread among large employers in both the public and private sectors, may consist of the provision of child care facilities, dependent care counselling services, maternity and parental leave, time off for family reasons as well as flexible work arrangements. The Work/Family Institute describes three levels in the development of work and family initiatives. The first level involves introducing a set of specific programs; the second level involves integrating the programs into a broader range of human resource management policies and the third level involves changing corporate culture so that concern for families permeates all elements of the organization. Most work and family initiatives are at the first or second level.

Flexible work arrangements have generally been judged to be the most valuable elements of work and family initiatives. Although work and family policies are quite common, utilization of the options available continues to be a problem. Most of the literature points to job insecurity, stagnating income, and organizational culture as the main barriers to greater uptake.

Telework has also been covered extensively in the literature. As a phenomenon, home based work exhibits a wide range of possibilities from teachers and office workers with good paying jobs and benefits to textile and temporary workers with little else but contingent job security. Generalizations about working from home are therefore difficult to make. The literature identifies a number of issues which tend to reflect the diversity of experiences. Some workers may feel isolated from the type of group and social interactions that can be beneficial to work performance. A number of unions studies have shown that hours of work would be longer for home-based workers.

The age of retirement has been decreasing especially as downsizing programs have relied heavily on early retirement incentives. Partial retirement schemes have been tried with mixed results. The Canadian Council on Social

Development indicated that the rate of part-time participation among men and women aged 55 to 64 had increased mainly as a result of voluntary reduction in working hours. However, there were some negative aspects particularly around pension issues.

Despite the emphasis on life-long learning which has been identified as a key element of human resource development strategy in the new economy, the literature on the availability, use and impact of education, training and sabbatical leaves appears to be very limited.

2.0 CONCLUSION

Changes in the labour market and conditions are leading to new practices in the workplace around work time reductions and work arrangements. The literature reflects a growing concern around the need to find a means to redistribute work and help create or preserve employment opportunities. Similarly, findings ways to reduce the time pressures on individual workers is a dominant concern. Work time reduction has been proposed as one solution.

The debate around working time is part of a larger discussion over the future of work. Part of this debate centres on whether there will be a general surplus of workers in the economy in comparison to the number of jobs available. Work arrangements represent one area where individuals, unions, business and government can perhaps affect the distribution of work in response to changing labour markets and business environments.

3.0 BIBLIOGRAPHY

The items in the following bibliography were selected from a broad range of books, periodicals, survey reports and conference papers. They were drawn from Canadian and international sources on the basis of their focus on working time issues and their reliance on empirical research, case studies and evaluation.

This bibliography does not include articles from the popular media (newspapers, magazines, radio, and television) which are increasing their coverage of issues related to the changing nature of work and working time patterns.

A. General

Aronowitz, Stanley; DiFazio, William. -- **The jobless future: sci-tech and the dogma of work**. -- Minneapolis (MN): University of Minnesota Press, 1994.

Beck,Nuala. --**Shifting gears; thriving in the new economy**.-- Toronto:HarperCollins, 1992

Bhashar, V.; Glyn, Andrew. -- **The North, the South and the environment: ecological constraints and the global economy**. -- London (UK): Earthscan, 1995.

Bosch, Gerhard; Dawkings, Peter; Michon, Francois. -- **Times are changing: working time in 14 industrialized countries**. -- Geneva: International Labour Organization, 1993.

Brandt, Barbara. -- **Whole life economics: revaluing daily life**. Philadelphia (PA): New Society Publications, 1995.

Bridges, William. -- **Jobshift: how to prosper in a workplace without jobs**. -- Reading (MA): Addison-Wesley Pub. Co., 1994.

Butsch, R. (Ed). -- **For fun and profit: the transformation of leisure into consumption**. -- Philadelphia (PA): Temple University Press, 1990.

DiVittorio, Martino. -- **Megatrends in working time: from full-time work to worksharing**. -- AFPA Service Public de l'Emploi. -- Journee international sur "Partage et diminution du temps de travail". -- Paris: Jan. 27, 1994.

European Economic Community. **Council directive 93/104/EC of 23 November concerning certain aspects of the organization of working time**. -- European Economic Community, 1993.

Franklin, Ursula.--**The real world of technology**-- Concord (ON):Anansi,1993.

Hamermesh, Daniel S. -- **Workdays, workhours and workschedules: evidence for the United States and Germany**. -- Kalamazoo (MI): W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1996.

Handy, Charles B. -- **The age of paradox**. -- Boston (MA): Harvard Business School Press, 1994.

Harvey, Andrew. -- **Paid work around the clock: a cross-national, cross-temporal perspective**. -- Changes in working time in Canada and the United States, June 13-15, 1996. -- Ottawa (ON): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Hunicutt, Benjamin Kline. -- **Work without end: abandoning shorter hours for the right to work**. -- Philadelphia (PA): Temple University Press, 1988.

Illich, Ivan. -- **Shadow Work**. -- Boston (MA): Marion Boyars, 1981.

Litteck, W.; Charles, T. -- **The new division of labour: emerging forms of work organization in international perspective**. -- Berlin, New York: Walter De Gruyter, 1995.

Menzies, Heather. -- **Whose brave new world? : the information highway and the new economy**.--Toronto : Between the Lines,1996.

OECD -- Flexible Working Time: **Collective Bargaining and Government Intervention**, OECD, Paris 1995

OECD -- (1994) **OECD societies in transition: the future of work and leisure**. Paris: OECD

OECD -- (1994) **The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations**. Paris: OECD

O'Hara, Bruce. -- **Put work in its place**. -- Victoria (BC): Work Well Publications, 1988.

O'Hara Bruce. -- **Working harder isn't working: how we can save the environment, the economy and our sanity by working less and enjoying life more**. -- Vancouver, B.C.): New Star Books, 1993.

Reid, Donald G. -- **Work and leisure in the 21st century: from production to citizenship**. -- Toronto (ON): Wall and Emerson, 1995.

Rifkin, Jeremy. -- **The end of work: the decline of the global labour force and the dawn of the post-market era**. -- New York: Putnam's Sons, 1995.

Rosenberg, Sam. -- **More work for some, less work for others: working hours, collective bargaining and government policy in the United States, France and Germany**. -- Changes in working time in Canada and the United States, June 13-15, 1996. -- Ottawa (ON): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Schacter, Harvey. -- "Slaves of the new economy". -- **Canadian business**. -- April 1996.

Schor, Juliet B. -- "Can the North stop consumption growth?: escaping the cycle of work and spend". -- **The North and South and the environment**.

Schor, Juliet B. -- **The overworked American: the unexpected decline of leisure**. -- New York (NY): Basic Books, 1991.

Stebbins, Robert. -- **Amateurs, professionals and serious leisure**. -- Kingston (ON) and Montreal (QC):Queen's- McGill University Press, 1992.

Swift, Jamie. -- **Wheel of fortune: work and life in the age of falling expectations**. -- Toronto (ON): Between the Lines, 1995.

Waring, Marilyn. -- **If women counted: a new feminist economics**. -- San Fransisco (CA): Harper & Row, 1988.

Women: the new providers. -- Whirlpool foundation study. -- Part one. -- 1995.

Women: setting new priorities. -- Whirlpool foundation study. -- Part two. -- 1996.

Yalnizyan, Armine; Ide, Ran; Cordell, Arthur J. -- **Shifting time: social policy and the future of work**. -- Toronto (ON): Between the Lines, 1994.

B. Working Time Reduction and Job Creation

Benjamin, Dwayne; Baker, Michael. -- **Early retirement provisions and the labour force behaviour of older men: evidence from Canada**. -- Changes in working time in Canada and the United States, June 13-15, 1996. -- Ottawa (ON): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Best, Fred. -- **Worksharing - issues, policy options and prospects**. Kalamazoo (MI): W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1981.

Billings, Bob. -- **What is behind the rise in overtime in Canada**. -- -- Changes in working time in Canada and the United States, June 13-15, 1996. -- Ottawa (ON): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Canada. Advisory Group on Working time and the Distribution of Work.-- **Report of the Advisory Group on Working Time and the Distribution of Work**.-- Ottawa:the Group,1994.

Catinat, M.; Donni, E.; Taddei, D. -- Reorganization-reduction of working time: what are the implications for 1992? -- **Labour and society**. -- Vol 15, no. 2. -- 1990.

Cook, R.; Brinsko, A.; Tan, A. -- "Short-time compensation: a literature review". -- **Advisory Council on Unemployment Compensation: Background papers**. -- Vol. 2, July 1995.

Delsen, Lei. -- "Gradual retirement: lessons from the nordic countries and the Netherlands". -- **European journal of industrial relations**. -- March 1996.

Dumont, Claude. -- "Le partage du travail: l'experience européenne". -- Département des conditions et du milieu du travail, Geneva. -- Symposium on working time and the distribution of work. -- April 23, 1994. -- Toronto.

Huberman, Michael; Lacroix, Robert. -- **Worksharing in historical perspective: implications for current policy**. -- Changes in working time in Canada and the United States, June 13-15, 1996. -- Ottawa (ON): Canadian Employment Research Forum, 1996.

International Labour Organization--**Report of the meeting of experts on working time**--Geneva:ILO,October, 1993

Kamal, Nawal; Roy, Paul Martel.--**"Temps supplementaire et creation d'emplois: les cas du Canada, du Quebec et de L'Ontario"**--Relations Industrielles, Vol. 43,no.2, 1988.

Lacroix, Robert. -- "Le partage du travail: une panacée?" -- **Policy options**. -- Vol. 17, no. 6, July 1996.

Lanoie, Paul; Raymond, François; Shearer, Bruce. -- "Worksharing and productivity: evidence from a natural experiment". -- **Serie scientifique 96s-06**. -- CIRANO,1996.

Levenson, Alec. -- **Short-term work in the United States 1968-1993: implications for evaluation of short-time compensation schemes**. -- Changes in working time in Canada and the United States, June 13-15, 1996. -- Ottawa (ON): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Mangan, J.; Steinke, J. -- "Working time reductions: a survey of the Australian experience". -- **The journal of industrial relations**. -- 1987.

McCarthy, M.E.; Rosenberg, G.S. -- **Work sharing, case studies**. -- Kalamazoo (MI): W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1981.

Ontario. -- **Working time: the report of the Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime**. -- Toronto (ON): Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, 1987.

Owen, John D. -- **Reduced working hours: cure for unemployment or economic burden?** -- Baltimore (MD): The Johns Hopkins University Press, 1989.

Quebec. Department of Employment--**Report on working time and the distribution of work**-- Quebec:the Department,1996.

Reday-Mulvey, Genevieve; Taylor, Philip. -- "Why working lives must be extended". -- **People management**. -- Vol. 2, no. 10, May 1996. -- UK.

Reid, Frank. -- "Combatting unemployment through work-time reductions". -- **Centre for industrial relations**. -- Toronto (ON): University of Toronto, 1985.

Roche, William K.; Tynes, Brian; Morrisey, Terri. -- "Working time and employment: a review of international evidence". -- **International labour review**. -- Vol. 35, no. 2, 1996.

Schiff, Frank W. -- "Issues in assessing work-sharing". -- **Proceedings of the thirty eighth nnual meeting of the industrial research association**. -- Madison (WI): 1989.

Siedule, Tom; Guest, Carol: Wong, Ging. -- **Economic activities and the demand for worksharing in Canada**. -- Changes in working time in Canada and the United States, June 13-15, 1996. -- Ottawa (ON): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Swimmer, Eugene; Gunderson, Morley; Hyatt, Doug.--**"Collective bargaining, hours of work and overtime"**--Research report prepared for the Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, 1987.--Toronto: the government of Ontario, 1987.

The redesign of working time: promise or threat. -- Eds. Agassi, J.B.; Heycock, S. -- West Berlin: Edition Sigma, 1989.

Tolliday, Steven. -- "Enterprise and state in the West German Wirtschaftswinder: Volkswagen and the automobile industry". -- **Business history review**. -- no. 69 (summer). -- 1995.

Van Audenrode, Marc A. -- "Short time compensation, job security, and employment contracts: evidence from selected OECD countries". -- **Journal of political economy**. -- no. 102(1). -- 1994.

Van Zonneveld, Herman. -- **The European Commission's views on working time: issues and prospects**. -- Symposium on working time and the distribution of work. -- April 23, 1994. -- Toronto.

Wooden, Mark et al. -- **Work sharing and unemployment**. -- Adelaide, Australia: National Institute of Labour Studies, 1994.

C. Flexible Work Arrangements (includes Work and Family, Telework, Temporary and Part-time)

Adie, Jacqueline A.; Carmody, Heather T. -- **Families at work: practical examples from 140 businesses**. -- Melbourne: Council for Equal Opportunities in Employment, 1991.

Armstrong, Patricia. -- **Women, work and working time**. -- Symposium on working time and the distribution of work. -- April 23, 1994. -- Toronto.

Baglow, John. -- "Concerns of organized labour". -- **Telework: travelling the information highway**. -- Speakers Notes -- Ottawa (ON): Telework '94 symposium, 1994.

Baxter, Donna. -- **Administrative and professional job-sharing case studies**. -- Changes in working time in Canada and the United States, June 13-15, 1996. -- Ottawa (ON): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Becker, Franklin et al. -- **New working practices: benchmarking, flexible scheduling, staffing and work location in an international context**. -- Ithaca (NY): Cornell University, International Workplace Studies Program, 1993.

Bravo, Ellen. -- **The job/family challenge: a 9 to 5 guide**. -- New York (NY): John Wiley & Sons, Inc., 1995.

Chemical and engineering news. -- "Four year colleges offer job-sharing opportunities". -- **Chemical and engineering news**. -- Vol. 74, no. 24. -- June 1996.

Circadian Group. "Shiftwork and performance: a problem". -- **Risk management**. -- Vol. 43, no. 6 (June 1996).

Clinton, William G. -- **"Memorandum on expanding family-friendly work arrangements in the executive branch"**. -- July 11, 1994. -- 1994 Public Affairs Information Service.

Delsen, Lei. -- "European trade unions and the flexible workforce". -- **Industrial relations journal**. -- Vol. 21, no. 4, 1990.

Duxbury, Linda. -- **"Assessing the Canadian workplace : an overview of the key factors impacting flexible work strategies"** -- Creating and Utilizing Flexible Staffing Strategies, April 29-30,1996. -- Institute for International Research, 1996

Duxbury, Linda; Lee, Catherine; Higgins, Christopher. -- "Work and family: taking the Canadian pulse". -- **National work and family challenge: issues and options**. -- Montreal, Nov. 8-9, 1994. -- Conference Board of Canada, 1994.

Duxbury, Linda; Lee, Catherine; Higgins, Christopher. -- **Balancing Work and Family: A Study of Canadian Private Sector Employees**. -- London, Ontario: Case and Publications.

Eberhardt, Bruce G. -- "The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes towards specific organizational characteristics and overall job satisfaction". -- **Academy of management journal**. -- Vol. 27, no. 4.,19xx

European industrial relations review. -- "Reorganizing and reducing working time -- company agreements take the initiative". -- European industrial relations review. -- no. 267. -- April 1996.

European industrial relations review. -- "Annualised part time work agreement signed at Fiorucci". -- European industrial relations review. -- no. 267. -- April 1996.

Families and Work Institute. -- **An evaluation of Johnson and Johnson's balancing work and family program**. -- Families and Work Institute. -- 1993.

Fast, Janet E. and Frederick, Judith A. -- Working Arrangements and Time Stress in **Canadian Social Trends**, Winter 1996, Statistics Canada 11-008-XPE.

Friedman, Dana E. -- **The Conference Board report number 962**. -- New York: The Conference Board, 1991.

Friedman, Dana E. -- **The corporate commitment to elder care. Families and Work Institute**, 1992.

IRS employment review. -- "Flexible working hours - a survey of practice". -- May 1996. -- **IRS employment review**. -- 1996.

Galinsky, Ellen; Hughes, Diane; Skinn, Mary Beth. -- **The corporate work and family life study**. -- New York: Bank Street, 1986.

Galinsky, Ellen. -- **The implementation of flexible time and leave policies: observations from European employers**. -- Sweden and West Germany. -- Families and Work Institute, 1989.

Galinsky, Ellen; Friedman, Dana E.; Heinandez, Carol A. -- **The corporate reference guide to work-family programs**. -- Families and Work Institute, 1991.

Galinsky, Ellen; Bond, James T.; Friedman, Dana E. -- **The changing workforce: highlights from the national study**. -- Families and Work Institute, 1993.

Geary, John Francis. -- "Employment flexibility and human resource management: the case of three American electronics plants". -- **Work, employment and society**.-- Vol. 6, no. 2, 1992.

Gordon, Jack et al. -- "Shift workers need flexibility for family balance". -- **Training**. -- Vol. 33, no. 5, May 1996.

Guérin, Gilles et al. -- "Les pratiques organisationelle d'aide à la gestion de l'´équilibre travail-famille: la situation au Québec". -- **Gestion**, Mai 1994.

Gurstein, Penny. -- **Planning for telework and home-based employment: a Canadian survey of integrating work into residential environments**. -- Ottawa: Canadian Mortgage and Housing Corporation, 1995.

Hall, Douglas T.; Richtler, Judith. -- "Balancing work life and home life: what can organizations do to help?". -- **The academy of management executive**. -- Vol. II, no. 3, 1988.

Johnson, Arlene A. -- "Work and family initiatives: a view from south of the border". -- **National work and family challenge: issues and options**. -- Montreal, Nov. 8-9, 1994. -- Conference Board of Canada, 1994.

Johnson, Karen, Duxbury, Linda and Higgins, Christopher; **"Parents Who Work Shift: A Work and Family Perspective on Shiftwork in the '90s"** *mimeo.*

Johnson, Laura C.; -- "Changing Families Changing Workplace: Case Studies of Policies and Programs in Canadian Workplaces" **Women's Bureau**, Human Resources Development Canada, 1995.

Landers, Renée M.; Rebitzer, James R.; Taylor, Lowell J. -- "Rat race redux: adverse selection in the determination of workhours in law firms". -- **American economic review**, Vol. 86, no. 3, June 1996.

MacBride-King, Judith; Paris, Helene. -- "Balancing work and family responsibilities". -- **Canadian business review**. -- Autumn, 1989.

Marshall, Victor; Marshall, Joanne. -- **Rethinking careers: changes in the structure of work and the life course**. -- Changes in working time in Canada and the United States, June 13-15, 1996. -- Ottawa (ON): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Martinez, Michelle Keely. -- "Factory flexibility for shiftworkers". -- **HR magazine**. -- Vol. 39, no. 8, Aug. 1994.

Master, Warren; Wendell, Joice. -- "Reinventing the workplace: interagency telecommuting centers (pilot program for federal employees)". -- **Policy manager**. -- no. 22. -- 1993.

Matthews, J. -- **Tools for change: new technology and the democratisation of work**. -- Sydney: Pluto Press Australia, 1989.

Mazur, Laura. -- "Coming: the annual workweek". -- **Across the Board**. -- Vol. 32, no. 4, April 1995.

Morant, Adrian J. -- "Rural Scots use ISDN service to work at home". -- **Communication news**. -- no. 30. -- p. 10-11.

Murphy, Edna. -- **Flexible work** (NY): Director Books, 1996.

Oldfield, Margaret A. -- "Telework in an era of government cutbacks and corporate downsizing". -- **Conference on telecommuting: its impact on the future of work and transportation**. -- University of Delaware. -- 1996.

Olmstead, Barney. -- **Creating a flexible workplace**. -- New York (NY): AMACOM, 1989

Ontario. -- **Work and family: the crucial balance**.--Ontario Women's Directorate. -- Toronto:The Directorate, March 1991.

O'Reilly, Jacqueline. -- "What flexibility do women offer? Comparing the use of and attitudes to part-time work in Britain and France retail banking". -- **Gender, work and organization**. -- Vol. 1, no. 3., 1994.

Olzewski, Piotr; Mokhtarian, Patricia. -- "Telecommuting frequency and impacts for State of California employees". -- **Technological forecasting and social change**. -- no. 45, 1994.

Patterson, Beth; Reid, Linda. -- **Understanding the critical issues in developing successful telework programs**. -- Creating and Utilizing Flexible Staffing Strategies, April 29-30,1996.-- Institute for International Research, 1996

Provenzano, Liza A. -- **Telecommuting: a trend toward the office?** -- Kingston (ON): IRC Press, Queen's University, 1994.

Public Service Alliance of Canada: **"Delivering Public Services from Home: TeleWork in the 90's"**

Rocys, Rita V. -- "Alternative work arrangements: changing where when and how we work". -- **National work and family challenge: issues and options**. -- Montreal, Nov. 8-9, 1994. -- Conference Board of Canada, 1994.

Small business reports. -- "Consultants, children and careers". -- **Small business reports**. -- Vol 19, no. 7. -- July 1994. -- US: 1994.

Schellenberger, Grant; Clark, Christopher.--**"Temporary employment in Canada : profiles, patterns, and policy considerations"**--Social Research Series Paper no. 1,--Ottawa:Centre for International Statistics at the Canadian Council on Social Development,1996.

Solomon, Charlene Marmer. -- "Work/family's failing grade: why today's initiatives aren't enough". -- **Personnel journal**. -- May 1995.

Smolkin, Sheryl.--**"Phased retirement, an HR strategy for an aging workforce"**. -- Creating and Utilizing Flexible Staffing Strategies, April 29-30,1996.--Institute for International Research, 1996

Sutherland, Robert.-- "The work and family commitment : a business imperative". --**National work and family challenge : issues and options**, November 8-9,1994--Montreal : Conference Board of Canada,1994.

Tombari, Norma. -- "Corporate strategy and work/family: putting it all together". -- **National work and family challenge: issues and options**. -- Montreal, Nov. 8-9, 1994. -- Conference Board of Canada, 1994.

Tremblay, Diane-Gabrielle. -- "Innovation, employment systems and the division of labour: an analysis of the Canadian banking sector". -- **The new division of labour**. -- 1995.

Tremblay, Diane-Gabrielle. -- "From work sharing to the flexibility of working time: a comparative analysis of the cases of France and Canada". -- **The redesign of working time**. -- eds. Agassi, J.B.; Heycock, S.

Venkatesh, A.; Vitalari, N. -- "An emerging distributed work arrangement: an investigation of computer-based supplemental work at home". -- **Management science**. -- No. 38. -- 1992.

Villeneuve, Paul. -- "Action municipale et familles". -- **National work and family challenge: issues and options**. -- Montreal, Nov. 8-9, 1994. -- Conference Board of Canada, 1994.

White, Michael. -- "Flexible response". -- **People management**. -- Vol. 2, no. 6. -- March 1996. -- UK: 1996.

Wensky, Arnold; Matthews, Kevin. -- **Nova's approach to adjusting working time**. -- Changes in working time in Canada and the United States, June 13-15, 1996. -- Ottawa (ON): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Working part-time: risks and opportunities. -- eds. Warme, Barbara D.; Lundy, Katherine L.P.; Lundy, Larry. -- New York (NY): Praeger Publishers, 1992.

Zeytinoglu, Isik U. -- "Employment conditions in telework: an experience in Ontario". -- **Proceedings of the 30th Canadian industrial relations association conference**. -- 1994.

Zeytinoglu, Isik U. -- **Global diversity in employment relationships: a typology of flexible employment**. -- Working paper no. 44. -- School of Business. Hamilton (ON): McMaster University, 1996.

Zeytinoglu, Isik U. -- "Part-time work in the educational sector: a study of teachers in Ontario's elementary schools". -- **Journal of collective negotiations**. -- Vol. 19, no. 4.

Aperçu de la documentation sur les heures du travail et la répartition du travail

Document de référence pour l'étude bilan sur l'innovation en milieux de travail

Préparé par le
Centre canadien du marché du travail et de la productivité
Pour la Direction générale de l'Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

Mai 1997

TABLE DES MATIÈRES

1.0 INTRODUCTION 1

1.1 GÉNÉRALITÉS 2
1.2 RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL ET CRÉATION D'EMPLOIS 3
1.3 MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES 5

2.0 CONCLUSION 9

3.0 BIBLIOGRAPHIE 11

A. GÉNÉRALITÉS 11
B. RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CRÉATION D'EMPLOIS 14
C. FORMULES DE TRAVAIL FLEXIBLES (COMPREND LE TRAVAIL ET LA FAMILLE, LE TÉLÉTRAVAIL, AINSI QUE LES EMPLOIS TEMPORAIRES ET À TEMPS PARTIEL) 16

1.0 INTRODUCTION

Une des raisons principales qui nous amène à examiner les différentes formules de travail, particulièrement l'aménagement des horaires de travail, c'est qu'elles peuvent dans une certaine mesure protéger les emplois en milieux de travail car elles évitent les mises à pied et, dans certains cas, de l'embauchage. Les discussions sur la perspective d'une économie créant moins d'emplois (l'économie sans création d'emplois) ont incité les groupes préoccupés par les conséquences d'un taux de chômage plus élevé à envisager des modifications dans la durée du travail pour favoriser l'emploi.

La proportion des personnes travaillant entre 35 et 40 heures, c'est-à-dire la semaine de travail traditionnelle, est passée de 65 p. 100 en 1976 à 54 p. 100 en 1995. Au cours de la même période, la part des personnes travaillant plus de 40 heures par semaine et de celles travaillant moins de 35 heures a augmenté. En raison de cette transformation dans le nombre d'heures, le travail est réparti d'une façon plus inégale. Le réaménagement des horaires de travail pourrait contribuer à résoudre ce problème.

Les innovations dans la durée du travail peuvent avoir plusieurs formes différentes, notamment: la réduction des heures supplémentaires; la diminution des heures travaillées quotidiennement, hebdomadairement ou annuellement; l'aménagement d'horaires flexibles. Les modifications de la durée du travail pendant le cycle de la vie sont également abordées dans les ouvrages consultés et comprennent notamment les congés pour soins d'enfants et d'aînés; les congés sabbatiques; les congés d'études ou de formation; la retraite anticipée ou la retraite graduelle. L'ampleur du sujet et la portée du changement dans le monde industrialisé ont entraîné la rédaction de beaucoup de documents sur ces questions, dont la plupart portent sur les conséquences sociales et économiques des tendances observées. Dans la documentation, on cite souvent des exemples de milieu de travail où des changements se sont produits, mais il existe très peu d'études qui examinent en fait ces changements d'une façon systématique. Cela vaut particulièrement pour le Canada où la majorité des études sur les conséquences des modifications de la durée du travail font une large part à l'anecdote.

Il reste néanmoins à déterminer si d'autres réductions dans la durée de la semaine de travail établie en vertu de la négociation collective résulteront en une amélioration de l'emploi. Si cette amélioration ne se manifeste pas rapidement, on éprouvera des problèmes à encourager les travailleurs à participer au programme de partage du travail pour réduire la durée de travail, simplement parce que les travailleurs le moins susceptibles d'en profiter sont ceux qui assument les coûts les plus importants. Les chômeurs en tireraient profit, mais

ce sont les travailleurs actuels qui feraient les frais de la réduction des heures de travail.

La première partie du présent document présente un aperçu des ouvrages consultés. La deuxième partie contient une bibliographie sélective des ouvrages traitant des modifications dans la durée et la répartition du travail.

1.1 Généralités

Les questions liées à la durée et à la répartition du travail sont abordées dans différents ouvrages portant sur plusieurs domaines différents: ressources humaines et gestion organisationnelle, relations industrielles, économique, sociologie et loisirs.

Les ouvrages consultés exposent plusieurs tendances qui traduisent les diverses perspectives des différents auteurs.

Par exemple, plusieurs auteurs ont émis des hypothèses sur les modifications de la durée de travail en fonction du passage de l'ère industrielle à une économie postindustrielle axée sur les connaissances. Parmi les auteurs récents les plus connus, on retrouve Charles Handy du Royaume- Uni, dont le travail sur ces questions a fait école et a influencé des auteurs américains populaires comme Willian Bridges (Jobshift) et Jeremy Rifkin (The End of Work). L'impact de la technologie et de la globalisation sur la nature du travail est traité abondamment dans les ouvrages de Franklin, de Beck, de Menzies, d'Aronowitz et de DiFazio, qui ont tous prédit une croissance importante de la productivité. Cette croissance est susceptible d'entraîner une durée de travail plus courte. Néanmoins, le recours répandu à la réduction des effectifs afin de stimuler la concurrence ainsi que l'utilisation accrue d'employés à temps partiel, temporaires et contractuels qui ne sont pas adéquatement protégés par le filet de sécurité sociale actuel constituent une caractéristique du rajustement structurel actuel. Observant une polarisation grandissante dans la durée du travail (« trop de travail pour certains, et pas assez pour d'autres »), certains auteurs se sont attaqués aux questions d'équité, particulièrement à celles qui touchent les femmes et les jeunes, qui sont surreprésentés dans les emplois aléatoires et le travail aux horaires atypiques. Essentiellement, ces auteurs soulèvent des problèmes importants dans la façon dont le travail et les revenus seront répartis ainsi que dans la façon dont la société des connaissances émergente produira l'argent.

Un autre thème important figurant dans les ouvrages consultés traite de ce que Juliet Schor appelle le « cycle travail-consommation » et de son incidence sur la protection de l'environnement et le développement durable, étant donné que la

consommation exige beaucoup de ressources. Dans la même veine, d'autres auteurs ont soulevé des questions fondamentales au sujet de la détérioration de la qualité de vie étant donné que des hommes et des femmes dans la fleur de l'âge consacrent leur énergie à leur travail, ce qui leur laisse peu de temps pour vaquer à autre chose. La plupart de ces auteurs préconisent une durée de travail plus courte afin de pouvoir mieux conjuguer travail et responsabilité familiale et d'améliorer le niveau de cohésion sociale dans les collectivités.

Dans les ouvrages consultés, on a relevé plusieurs études qui traitent, dans une perspective économique, des changements dans la durée de travail qui se sont produits au cours des âges et dans différents pays. Ces études indiquent que la réduction historique dans la durée de travail s'est stabilisée à environ 40 heures par semaine, tendance qui semble se renverser étant donné qu'on assiste à une augmentation des heures de travail. Parmi les pays occidentaux industrialisés, le Japon vient en tête en ce qui a trait au nombre d'heures travaillées annuellement, suivi par les États-Unis et le Canada. Les travailleurs dans les pays européens, à l'exception du Royaume-Uni, ont généralement la durée de travail la plus courte.

Les questions liées à la durée du travail sont davantage mises en relief pendant les périodes de ralentissement de l'économie; cependant, les niveaux élevés de chômage ainsi que les préoccupations sociales plus générales à l'égard de l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales ont conservé à ces questions toute l'attention des analystes socio-économiques malgré la récente période de croissance économique.

1.2 Réduction de la durée du travail et création d'emplois

Les syndicats préconisent actuellement la réduction de la durée de travail afin de répartir celui-ci étant donné que les niveaux de chômage et de revenu suscitent de plus en plus d'inquiétudes.

La plupart des récentes initiatives visant à créer des emplois ou à les préserver en diminuant la durée de travail ont été mises en œuvre dans les pays européens, notamment en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et dans les pays nordiques. Le travail partagé comporte bien des variantes et nécessite souvent l'intervention directe de l'État: mesures de soutien du revenu et (ou) subventions aux entreprises.

On convient généralement que les réductions de la durée de travail pourraient théoriquement préserver sinon créer des emplois. En outre, on s'attend à ce que plus forte sera la réduction de la durée de travail, plus grandes seront les

incidences éventuelles de cette réduction sur l'emploi. Cependant, les études effectuées sur des programmes précis, particulièrement en Europe, font état de résultats contradictoires. Bien des questions sont contestées, notamment ce qui suit:

- évaluation de l'impact des réductions de la durée de travail sur la création d'emplois;
- estimation de l'accroissement de la productivité;
- capacité de trouver des travailleurs qualifiés pour remplacer ceux dont la durée de travail a diminué;
- coûts accrus assumés par les employeurs en raison des opérations permanentes et des frais fixes liés à l'embauchage;
- participation de l'État par le soutien du revenu et les subventions.

Plus généralement, certains ont critiqué les initiatives gouvernementales à l'égard du travail partagé en faisant valoir qu'elles nuisaient aux corrections sur le marché du travail et « retardaient l'inévitable ».

En Amérique du Nord, les gouvernements du Canada, de l'Ontario et du Québec ont tous examiné exhaustivement leurs politiques au cours des cinq dernières années, en vue de déterminer dans quelle mesure les modifications de la durée du travail pouvaient créer ou préserver des emplois, permettre de mieux concilier le travail et les responsabilités familiales, ainsi que favoriser l'essor d'une main-d'œuvre productive et concurrentielle. Ces examens ont débouché sur une vaste gamme de recommandations, y compris ce qui suit: plafonner les heures supplémentaires rémunérées, réduire la semaine normale de travail, prolonger la durée des congés de maternité, de paternité et parentaux, accorder des congés pour raisons familiales, légiférer le droit aux congés d'études et encourager la retraite graduelle.

Le travail partagé ou les emplois à horaire réduit sont des mesures moins courantes en Amérique du Nord qu'en Europe. Au Canada, plusieurs réductions obligatoires de la durée de travail ont été exécutées dans le contexte de la récente compression des effectifs du secteur public (en Ontario, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick), mais ces questions ne sont pas traitées dans les ouvrages consultés. Le programme fédéral sur le travail partagé, qui est en vigueur depuis 1982, a fait l'objet d'une évaluation importante en 1993. Cette évaluation a permis de constater que le programme satisfaisait aux objectifs de préservation des emplois pendant les périodes de correction à court terme. Cependant, on n'a pas eu beaucoup recours à ce programme fédéral ni au programme analogue du gouvernement québécois.

Dans certains pays européens, on s'est servi de régimes de retraite anticipée comme moyen de créer de l'emploi chez les jeunes. Ces efforts se sont révélés à la fois coûteux et fort inefficaces sur le plan de la création d'emplois. Des régimes de retraite partielle ont également été mis en vigueur, mais ils ont donné des résultats désappointants en général. Delsen signale par exemple que seule la Suède dispose de ce qu'on pourrait appeler un programme fructueux.

Les mesures législatives, les programmes de soutien du revenu, les mesures fiscales, les négociations collectives, le gouvernement à titre d'employeurs et une sensibilisation sociale plus éveillée ont tous été désignés comme étant des agents éventuels de changement. Dans les ouvrages, il n'y a aucun consensus sur l'efficacité des grandes mesures publiques à créer des emplois par l'intermédiaire des réductions de la durée du travail. On convient cependant que les réductions volontaires acceptées par les parties en cause offrent la façon la plus viable de répartir le travail, et on a jugé généralement que ces initiatives étaient plus fructueuses. Il en découle que ce qui se passe dans les milieux de travail déterminera dans une grande mesure les changements importants dans la durée du travail.

1.3 Modalités de travail flexibles

Dans les ouvrages consultés, on reconnaît généralement que les travailleurs font face à un stress accru particulièrement en raison du fait qu'ils doivent conjuguer le travail et les responsabilités familiales. Parallèlement, les entreprises trouvent qu'elles évoluent dans un environnement commercial modifié en raison de la concurrence internationale accrue et des changements technologiques rapides. Dans les ouvrages traitant de la gestion des ressources humaines, les auteurs abordent donc fréquemment la question des modalités de travail flexibles en fonction des besoins des travailleurs qu'il faut satisfaire pour qu'ils puissent mieux conjuguer le travail et les responsabilités familiales. Ces discussions s'inscrivent également dans le contexte plus vaste des efforts visant à améliorer la productivité et la concurrence. Le recours accru à la technologie dans les milieux de travail a donné la possibilité de prolonger les heures d'ouverture (afin de satisfaire aux exigences des clients ou de maximiser l'utilisation de biens d'équipement dispendieux) et d'offrir les services d'une façon entièrement différente qui ne repose pas uniquement sur une semaine de travail traditionnelle. Ces tendances ont exercé une pression sur les employeurs pour qu'ils adoptent plus de souplesse dans l'établissement des horaires de travail. Typiquement, les modalités de travail flexibles comprennent notamment les horaires variables; la semaine comprimée; le travail à temps partiel; le travail partagé; les congés pour raisons familiales; les différents congés pour le soin des personnes à charge ainsi que les congés d'études et de formation; le télétravail; la retraite graduelle.

Concilier le travail et la famille est une question qui a été abondamment traitée dans les ouvrages consultés, étant donné le très grand nombre de femmes faisant partie de la population active aujourd'hui par rapport à il y a 30 ans et l'accroissement analogue du nombre de familles où les deux conjoints travaillent. Les programmes permettant de concilier travail et famille sont répandus chez les principaux employeurs des secteurs public et privé. Il peut s'agir de fournir les installations de garderie et les services de counselling en matière de soins des personnes à charge ou encore d'accorder des congés de maternité, et des congés parentaux, des congés pour obligations familiales ainsi que d'aménager des horaires flexibles. Le Work/Family Institute décrit trois niveaux dans l'élaboration de mesures permettant de concilier le travail et la famille. Le premier niveau consiste à mettre en œuvre une série de programmes précis; le deuxième niveau passe par l'intégration des programmes dans les politiques en matière de gestion des ressources humaines et le troisième niveau exige la modification de la culture de l'entreprise afin que tous les éléments de l'organisation tiennent compte des questions se rapportant à la famille. La plupart des mesures en vigueur se situent au premier ou au deuxième niveau.

En règle générale, les modalités de travail flexibles constitueraient les éléments les plus utiles des mesures visant à concilier travail et famille. Même si les politiques dans ce domaine sont assez répandues, l'utilisation des options disponibles continue à faire problème. La plupart des auteurs consultés signalent que les principaux obstacles à une application généralisée sont l'insécurité d'emploi, la stagnation des revenus et la culture de l'entreprise.

Les ouvrages consultés ont également traités abondamment du télétravail. Le travail à distance est un phénomène qui touche une vaste gamme de catégories d'emplois: des enseignants et des employés de bureaux qui disposent d'emplois bien rémunérés et d'avantages satisfaisants jusqu'aux travailleurs du textile et aux personnes occupant un travail aléatoire. Il est par conséquent difficile d'en arriver à des généralisations au sujet du travail à domicile. Les auteurs consultés cernent plusieurs questions qui ont tendance à traduire la diversité des expériences. Certains travailleurs peuvent se sentir isolés de leurs collègues et coupés des interactions sociales, ce qui peut nuire à leur rendement. Plusieurs études effectuées par les syndicats ont montré que les heures de travail seraient plus longues pour les télétravailleurs.

L'âge de la retraite diminue principalement parce que les programmes de réduction des effectifs comprennent surtout des initiatives favorisant la retraite anticipée. Des mesures de retraite partielle ont fait l'objet d'essais, mais elles ont débouché sur des résultats contradictoires. Selon le Conseil canadien du développement social, le nombre de personnes de 55 à 64 ans qui occupent un poste à temps partiel a augmenté principalement en raison de la réduction

volontaire des heures de travail. Cependant, il existe certains aspects négatifs, particulièrement en ce qui concerne les question liées aux pensions.

Malgré le fait qu'on fait valoir que l'apprentissage permanent est un élément clé de la stratégie du développement de ressources humaines dans la nouvelle économie, les ouvrages consultés ne semblent pas avoir beaucoup abordé l'utilisation et les répercussions des congés d'études, de formation et sabbatiques.

2.0 CONCLUSION

Les modifications dans le marché et les conditions du travail sont à l'origine de la mise en œuvre de nouvelles méthodes axées sur des formules de travail flexibles et la réduction du temps de travail. Les ouvrages consultés reflètent une préoccupation grandissante quant au besoin de trouver un moyen de répartir le travail et d'aider à créer des emplois ou à préserver ceux existants. De la même façon, il s'agit avant tout de trouver des moyens de réduire les pression exercées par le temps sur les différents travailleurs. Une des solutions consiste à réduire la durée de travail.

Le débat sur la durée de travail s'inscrit dans une discussion plus exhaustive sur l'avenir du travail. On se demande notamment s'il y aura un surplus général de travailleurs par rapport au nombre d'emplois offerts dans l'économie. Les diverses formules de travail peuvent peut-être permettre aux travailleurs, aux syndicats, aux entreprises et aux administrations publiques d'influer sur la répartition du travail en fonction des transformations dans les marchés du travail et le monde des affaires.

3.0 BIBLIOGRAPHIE

Les ouvrages cités dans la présente bibliographie ont été choisis après consultation d'une vaste gamme de livres, de périodiques, de rapports d'enquête et de communications dans les conférences. Ils proviennent du Canada et d'autres pays. Ils traitaient des questions liées au temps de travail et reposaient sur des évaluations, des études de cas et de la recherche empiriques.

La bibliographie ne comprend pas d'articles tirés de la presse écrite et parlée populaire (journaux, revues, radio et télévision) qui traite de plus en plus des questions relatives au changement de la nature du travail et des formules de travail.

A. Généralités

Aronowitz, Stanley; DiFazio, William. **The jobless future: sci-tech and the dogma of work.** Minneapolis (MN): University of Minnesota Press, 1994.

Beck, Nuala. **La nouvelle économie**. Montréal: Éditions transcontinentales, 1994 (traduit par Albert Jordan).

Bhashar, V.; Glyn, Andrew. **The North, the South and the environment: ecological constraints and the global economy**. London (UK): Earthscan, 1995.

Bosch, Gerhard; Dawkings, Peter; Michon, François. **Times are changing: working time in 14 industrialized countries**. Genève: Organisation internationale du travail, 1993.

Brandt, Barbara. **Whole life economics: revaluing daily life**. Philadelphia (PA): New Society Publications, 1995.

Bridges, William. **Jobshift: how to prosper in a workplace without jobs**. Reading (MA): Addison-Wesley Pub. Co., 1994.

Butsch, R. (Ed). **For fun and profit: the transformation of leisure into consumption**. Philadelphia (PA): Temple University Press, 1990.

DiVittorio, Martino. **Megatrends in working time: from full-time work to worksharing**. AFPA, Service public de l'emploi. Journée internationale sur « Le partage et la diminution du temps de travail ». Paris: 27 janvier 1994.

Communauté économique européenne. **Council directive 93/104/EC of 23 November concerning certain aspects of the organization of working time.** Communauté économique européenne, 1993.

Franklin, Ursula. **Le nouvel ordre technologique.** Saint-Laurent, Québec: Éditions Bellarmin, 1995 (traduit de l'anglais par Georges Khal).

Hamermesh, Daniel S. **Workdays, workhours and workschedules: evidence for the United States and Germany.** Kalamazoo (MI): W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1996.

Handy, Charles B. **Le temps des paradoxes.** Paris: Village mondial, 1995 (traduit de l'anglais par Jean-Louis Allez).

Harvey, Andrew. **Paid work around the clock: a cross-national, cross-temporal perspective.** Modifications dans la durée du travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996 Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Hunicutt, Benjamin Kline. **Work without end: abandoning shorter hours for the right to work.** Philadelphia (PA): Temple University Press, 1988.

Illich, Ivan. **Le travail fantôme.** Paris: Seuil, 1981 (traduit de l'anglais par Maud Sissung).

Litteck, W.; Charles, T. **The new division of labour: emerging forms of work organization in international perspective.** Berlin, New York: Walter De Gruyter, 1995.

Menzies, Heather. **Whose brave new world? : the information highway and the new economy.** Toronto: Between the Lines, 1996.

OCDE La flexibilité du temps de travail: **négociations collectives et intervention de l'État.** Paris: OCDE, 1995.

OCDE (1994) **Les sociétés de l'OCDE en transition: l'avenir du travail et des loisirs.** Paris: OCDE, 1994.

OCDE **L'étude de l'OCDE sur l'emploi: données et explications.** Paris: OCDE, 1994.

O'Hara, Bruce. **Put work in its place.** Victoria (BC): Work Well Publications, 1988.

O'Hara, Bruce. **Working harder isn't working: how we can save the environment, the economy and our sanity by working less and enjoying life more**. Vancouver, (BC): New Star Books, 1993.

Reid, Donald G. **Work and leisure in the 21st century: from production to citizenship**. Toronto (ON): Wall and Emerson, 1995.

Rifkin, Jeremy. **La fin du travail**. Montréal: Boréal 1997.

Rosenberg, Sam. **More work for some, less work for others: working hours, collective bargaining and government policy in the United States, France and Germany**. Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Schacter, Harvey. "Slaves of the new economy". **Canadian business**. April 1996.

Schor, Juliet B. "Can the North stop consumption growth? Escaping the cycle of work and spend". **The North and South and the environment**.

Schor, Juliet B. **The overworked American: the unexpected decline of leisure**. New York (NY): Basic Books, 1991.

Stebbins, Robert. **Amateurs, professionals, and serious leisure**. Kingston (ON) and Montreal (QC): Queen's- McGill University Press, 1992.

Swift, Jamie. **Wheel of fortune: work and life in the age of falling expectations**. Toronto (ON): Between the Lines, 1995.

Waring, Marilyn. **If women counted: a new feminist economics**. San Francisco (CA): Harper & Row, 1988.

Women: the new providers. Whirlpool foundation study. Part one. 1995.
Women: setting new priorities. Whirlpool foundation study. Part two. 1996.

Yalnizyan, Armine; Ide, Ran; Cordell, Arthur J. **Shifting time: social policy and the future of work**. Toronto (ON): Between the Lines, 1994.

B. Réduction du temps de travail et création d'emplois

Benjamin, Dwayne; Baker, Michael. **Early retirement provisions and the labour force behaviour of older men: evidence from Canada**. Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Best, Fred. **Worksharing - issues, policy options and prospects**. Kalamazoo (MI): W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1981.

Billings, Bob. **What is behind the rise in overtime in Canada**. Modifications dant le temps de travail au Canada et aux État-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Canada. Groupe de travail consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail . **Rapport du Groupe de travail**. Ottawa: le Groupe, 1994.

Catinat, M.; Donni, E.; Taddei, D. Reorganization-reduction of working time: what are the implications for 1992? **Labour and society**. Vol. 15, no. 2. 1990.

Cook, R.; Brinsko, A.; Tan, A. "Short-time compensation: a literature review". **Advisory Council on Unemployment Compensation: Background papers**. Vol. 2, July 1995.

Delsen, Lei. "Gradual retirement: lessons from the nordic countries and the Netherlands". **European journal of industrial relations**. March 1996.

Dumont, Claude. « Le partage du travail : l'expérience européenne ». Département des conditions et des milieux du travail, Genève. Symposium sur le temps de travail et la répartition du travail. 23 avril 1994. Toronto.

Huberman, Michael; Lacroix, Robert. **Worksharing in historical perspective: implications for current policy**. Modifications dans le temps de travail au Canada et aux État-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Organisation internationale du travail. **Report of the meeting or experts on working time**. Genève: OIT, octobre 1993.

Kamal, Nawal; Roy, Paul Martel. **« Temps supplémentaire et création d'emplois: les cas du Canada, du Québec et de l'Ontario ».** Relations industrielles, vol. 43 , no 2, 1988.

Lacroix, Robert. « Le partage du travail: une panacée? » **Options politiques**, Vol. 17, no 6, juillet 1996.

Lanoie, Paul; Raymond, François; Shearer, Bruce. "Worksharing and productivity: evidence from a natural experiment". **Série scientifique 96s-06**. CIRANO, 1996.

Levenson, Alec. **Short-term work in the United States 1968-1993: implications for evaluation of short-time compensation schemes**. Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Mangan, J.; Steinke, J. "Working time reductions: a survey of the Australian experience". **The journal of industrial relations**. 1987.

McCarthy, M.E.; Rosenberg, G.S. **Work sharing, case studies**. Kalamazoo (MI): W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1981.
Ontario. **Working time: the report of the Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime**. Toronto (ON): Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, 1987.

Owen, John D. **Reduced working hours: cure for unemployment or economic burden?** Baltimore (MD): The Johns Hopkins University Press, 1989.

Québec, Ministère de l'Emploi **Rapport sur le temps de travail et la distribution du travail**. Québec: le Ministère, 1996.

Reday-Mulvey, Genevieve; Taylor, Philip. "Why working lives must be extended". **People management**. Vol. 2, no. 10, May 1996. UK.

Reid, Frank. "Combatting unemployment through work-time reductions". **Centre for industrial relations**. Toronto (ON): University of Toronto, 1985.

Roche, William K.; Tynes, Brian; Morrisey, Terri. "Working time and employment: a review of international evidence". **Revue internationale du travail**. Vol. 35, no 2, 1996.

Schiff, Frank'W. "Issues in assessing work-sharing". **Proceedings of the thirty eighth annual meeting of the industrial research association**. Madison (WI): 1989.

Siedule, Tom; Guest, Carol; Wong, Ging. **Economic activities and the demand for worksharing in Canada**. Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Swimmer, Eugene; Gunderson, Morley; Hyatt, Doug. « **Collective bargaining, hours of work and overtime** » Research report prepared for the Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, 1987. Toronto: the government of Ontario, 1987.

The redesign of working time: promise or threat. Eds. Agassi, J.B.; Heycock, S. West Berlin: Edition Sigma, 1989.

Tolliday, Steven. "Enterprise and state in the West German Wirtschaftswinder: Volkswagen and the automobile industry". **Business history review**. no. 69 (summer). 1995.

Van Audenrode, Marc A. "Short time compensation, job security, and employment contracts: evidence from selected OECD countries". **Journal of political economy**. no. 102(1). 1994.

Van Zonneveld, Herman **The European Commission's views on working time: issues and prospects**. Symposium sur le temps de travail et la distribution du travail. 23 avril 1994. Toronto.

Wooden, Mark et al. **Work sharing and unemployment**. Adelaide, Australia: National Institute of Labour Studies, 1994.

C. Formules de travail flexibles (comprend le travail et la famille, le télétravail, ainsi que les emplois temporaires et à temps partiel)

Adie, Jacqueline A.; Carmody, Heather T. **Families at work: practical examples form 140 businesses**. Melbourne: Council for Equal Opportunities in Employment, 1991.

Armstrong, Patricia. **Women, work and working time**. Symposium sur le temps de travail et la distribution du travail. 23 avril 1994. Toronto.

Baglow, John. "Concerns of organized labour". **Telework: travelling the information highway**. Speakers Notes Ottawa (ON): Telework '94 symposium, 1994.

Baxter, Donna. **Administrative and professional job-sharing case studies**. Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Becker, Franklin et al. **New working practices: benchmarking, flexible scheduling, staffing and work location in an international context**. Ithaca (NY): Cornell University International Workplace Studies Program, 1993.

Bravo, Ellen. **The job/family challenge: a 9 to 5 guide**. New York (NY): John Wiley & Sons, Inc., 1995.

Chemical and engineering news. "Four year colleges offer job-charing opportunities". **Chemical and engineering news**. Vol. 74, no. 24. June 1996.

Circadian Group. "Shiftwork and performance: a problem". **Risk management**. Vol. 43, no. 6 (June 1996).

Clinton, William G. **"Memorandum on expanding family-friendly work arrangements in the executive branch"**. July, 11, 1994. 1994 Public Affairs Information Service.

Delsen, Lei. "European trade unions and the flexible workforce". **Industrial relations journal**. Vol. 21, no. 4, 1990.

Duxbury, Linda. **"Assessing the Canadian workplace: an overview of the key factors imparting flexible work strategies"**. Creating and Utilizing Flexible Staffing Strategies, April 29-30, 1996. Institute for International Research, 1996.

Duxbury, Linda; Lee, Catherine; Higgins, Christopher. « **Concilier le travail et la famille: enjeux et options** ». Montréal, 8 et 9 novembre1994. Conference Board du Canada, 1994.

Duxbury, Linda; Lee, Catherine; Higgins, Christopher. **Balancing Work and Family: A Study of Canadian Private Sector Employees**. London, Ontario: Case and Publications.

Eberhardt, Bruce G. "The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes towards specific organizational characteristics and overall job satisfaction". **Academy of management journal**. Vol. 27, no. 4, 19xx.

European industrial relations review. "Reoaganizing and reducing working time company agreements take the initiative". European industrial relations review. no. 267. April 1996.

European industrial relations review. "Annualised part time work agreement signed at Fiorucci". European industrial relations review. no. 267. April 1996.

Families and Work Institute. **An evaluation of Johnson and Johnson's balancing work and family program**. Families and Work Institute. 1993.

Fast, Janet E. et Frederick, Judith A. Formules de travail et stress engendré par le temps. **Tendances sociales canadiennes**, hiver 1996, Statistique Canada 11-008-XPF.

Friedman, Dana E. **The Conference Board report number 962**. New York: The Conference Board, 1991.

Friedman, Dana E. **The corporate commitment to elder care. Families and Work Institute**. 1992.

IRS employment review. "Flexible working hours - a survey of practice". May 1996. **IRS employment review**. 1996.

Galinsky, Ellen; Hughes, Diane; Skinn, Mary Beth. **The corporate work and family life study**. New York: Bank Street, 1986.

Galinsky, Ellen. **The implementation of flexible time and leave policies: observations from European employers**. Sweden and West Germany. Families and Work Institute, 1989.

Galinsky, Ellen; Friedman, Dana E.; Heinandez, Carol A. **The corporate reference guide to work-family programs**. Families and Work Institute, 1993.

Geary, John Francis. "Employment flexibility and human resource management: the case of three American electronics plants" . **Work, employment and society**. Vol. 6, no. 2, 1992.

Gordon, Jack et al. "Shift workers need flexibility for family balance". **Training**. Vol. 33, no. 5, May 1996.

Guérin, Gilles et al. « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille: la situation au Québec ». **Gestion,** mai 1994.

Gurstein, Penny. **Planning for telework and home-based employment: a Canadian survey of integrating work into residential environments.** Ottawa: Société canadienne d'hypothèques et de logement, 1995.

Hall, Douglas T.; Richtler, Judith. "Balancing work life and home life: what can organizations do to help?" **The academy of management executive**. Vol. II, no. 3, 1988.

Johnson, Arlene A. "Work and family initiatives: a view from south of the border". **Concilier le travail et la famille: enjeux et options**. Montréal, 8 et 9 novembre 1994. Conference Board du Canada, 1994.

Johnson, Karen, Duxbury, Linda and Higgins, Christopher. **"Parents Who Work Shift: A Work and Family Perspective on Shiftwork in the '90s"** *mimeo.*

Johnson, Laura C. « Travail et familles, vers des solutions innovatrices: étude de cas sur les politiques et programmes de milieux de travail canadiens ». **Bureau de la main-d'œuvre féminine**. Ottawa: Développement des ressources humaines Canada 1995.

Landers, Renée M.; Rebitzer, James R.; Taylor, Lowell J. "Rat race redux: adverse selection in the determination of workhours in law firms". **American economic review**. Vol. 86, no. 3, June 1996.

MacBride-King, Judith; Paris, Helene. "Balancing work and family responsibilities". **Canadian business review**. Autumn, 1989.

Marshall, Victor; Marshall, Joanne. **Rethinking careers: changes in the structure of work and the life course**. Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Martinez, Michelle Keely. "Factory flexibility for shiftworkers". **HR magazine**. Vol. 39, no. 8, Aug. 1994.

Master, Warren; Wendell, Joice. "Reinventing the workplace: interagency telecommuting centers (pilot program for federal employees)". **Policy manager**. no. 22. 1993.

Matthews, J. **Tools for change: new technology and the democratisation of work**. Sydney: Pluto Press Australia, 1989.

Mazur, Laura. "Coming: the annual workweek". **Across the Board**. Vol. 32, no. 4, April 1995.

Morant, Adrian J. "Rural Scots use ISDN service to work at home". **Communication news**. no. 30. p. 10-11.

Murphy, Edna. **Flexible work** (NY): Director Books, 1996.

Oldfield, Margaret A. "Telework in an era of government cutbacks and corporate downsizing". **Conference on telecommuting: its impact on the future of work and transportation**. University of Delaware. 1996.

Olmstead, Barney. **Creating a flexible workplace**. New York (NY): AMACOM, 1989.

Ontario. **Le travail et la famille: un équilibre délicat**. Ontario: Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Toronto: la Direction, mars 1991.

O'Reilly, Jacqueline. "What flexibility do women offer? Comparing the use of and attitudes to part-time work in Britain and France retail banking". **Gender, work and organization**. Vol. 1, no. 3, 1994.

Olzewski, Piotr; Mokhtarian, Patricia. "Telecommuting frequency and impacts for State of California employees". **Technological forecasting and social change**. no. 45, 1994.

Patterson, Beth; Reid, Linda. **Understanding the critical issues in developing successful telework programs**. Creating and Utilizing Flexible Staffing Strategies, April 29-30, 1996. Institute for International Research, 1996.

Provenzano, Liza A. **Telecommuting: a trend toward the office?** Kingston (ON): IRC Press, Queen's University, 1994.

Alliance de la Fonction publique du Canada: **"Delivering Public Services from Home: TeleWork in the 90's"**.

Rocys, Rita V. "Alternative work arrangements: changing where, when and how we work". **Concilier le travail et la famille: enjeux et options**. Montréal, 8 et 9 novembre 1994. Conference Board du Canada, 1994.

Small business reports. "Consultants, children and careers". **Small business reports**. Vol. 19, no. 7. July 1994. US 1994.

Schellenberger, Grant; Clark, Christopher. « **L'emploi temporaire au Canada**». Social Research Series Paper no. 1 Ottawa: Centre de statistiques internationales du Conseil canadien de développement social, 1996.

Solomon, Charlene Marmer. "Work/family's failing grade: why today's initiatives aren't enough". **Personnel journal**. May 1995.

Smolkin, Sheryl. **"Phased retirement, an HR strategy for an aging workforce"**. Creating and Utilizing Flexible Staffing Strategies, April 29-30, 1996. Institute for International Research, 1996.

Sutherland, Robert. "The work and familiy commitment: a business imperative". **Concilier le travail et la famille: enjeux et options**. 8 et 9 novembre 1994 Montréal: Conference Board du Canada 1994.

Tombari, Norma. "Corporate strategy and work/family: putting it all together". **Concilier le travail et la famille: enjeux et options**. Montréal, 8 et 9 novembre 1994. Conference Board du Canada, 1994.

Tremblay, Diane-Gabrielle. "Innovation, employment systems and the division of labour: an analysis of the Canadian banking sector". **The new division of labour**. 1995.

Tremblay, Diane-Gabrielle. "From work sharing to the flexibility of working time: a comparative analysis of the cases of France and Canada". **The redesign of working time**. eds. Agassi, J.B.; Heycock, S.

Venkatesh, A.; Vitalari, N. "An emerging distributed work arrangement: an investigation of computer-based supplemental work at home". **Management science**. No. 38. 1992.

Villeneuve, Paul. « Action municipale et familles ». **Concilier le travail et la famille: enjeux et options**. Montréal, 8 et 9 novembre 1994. Conference Board du Canada, 1994.

White, Michael. "Flexible response". **People management**. Vol. 2, no. 6. March 1996. UK: 1996.

Wensky, Arnold; Matthews, Kevin. **Nova's approach to adjusting working time**. Modifications dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis, du 13 au 15 juin 1996. Ottawa (On): Canadian Employment Research Forum, 1996.

Working part-time: risks and opportunities. eds. Warme, Barbara D.; Lundy, Katherine L.P.; Lundy, Larry. New York (NY): Praeger Publishers, 1992.

Zeytinoglu, Isik U. "Employment conditions in telework: an experience in Ontario". **Actes du XXX^e congrès de l'ACRI**. 1994.

Zeytinoglu, Isik U. **Global diversity in employment relationships: a typology of flexible employment**. Working paper no. 44. School of Business. Hamilton (ON): McMaster University, 1996.

Zeytinoglu, Isik U. "Part-time work in the educational sector: a study of teachers in Ontario's elementary schools". **Journal of collective negociations**. Vol. 19, no. 4.